

Die Nachfrage nach flexiblen Zahlungslösungen wächst: Aber die Gehaltsabrechnung hinkt der Entwicklung hinterher.

London (ots/PRNewswire) -

- Ein neuer Bericht der Everest Group unterstreicht die wachsende Nachfrage von Mitarbeitern nach sofortigem Zugang zu ihren Gehältern
- 75 % der Mitarbeiter weltweit planen, ihren Arbeitsplatz zu wechseln, wobei mehr als die Hälfte angibt, dass das soziale und finanzielle Wohlbefinden Auswirkungen auf ihre Mitarbeitererfahrung hat
- Arbeitgeber könnten feststellen, dass die Anwerbung und Bindung von Talenten ohne flexible Vergütungslösungen erschwert wird

Ein neuer Bericht der Everest Group weist darauf hin, dass Menschen auf der ganzen Welt einen flexiblen Zugang zu ihren Gehältern wünschen, aber globale Lösungen, die dieser Nachfrage gerecht werden, sind knapp.

Der Bericht – [Global Earned Wage Access \(EWA\): Strategic Benefits for Employers and Financial Well-being for Employees](#) – (Global Earned Wage Access (EWA): Strategische Vorteile für Arbeitgeber und finanzielles Wohlbefinden für Mitarbeiter) zeigt, dass eine Kombination aus neuen Anforderungen von Mitarbeitern in einer flexiblen Arbeitswelt, die Notwendigkeit eines schnellen Zugangs zu Finanzmitteln aufgrund finanzieller Schwierigkeiten und der Wunsch nach einer konsumorientierten Erfahrung dazu führt, dass Arbeitgeber den Zugang zu Gehältern je nach Bedarf der Arbeitnehmer gewähren müssen.

Der Everest Group zufolge gibt es trotz dieser Nachfrage nur eine Handvoll Anbieter, die EWA-Lösungen (Earned Wage Access, EWA) anbieten, und eine noch geringere Zahl verfolgt einen globalen Ansatz. Dies ist ein Hinweis dafür, dass eine Abneigung gegenüber Veränderungen der „ungebrochenen“ Prozesse der Gehaltsabrechnung oder ein mangelndes Bewusstsein der Verfügbarkeit einer globalen Lösung besteht.

Das Versäumnis, mit der Zeit zu gehen, könnte sich nachteilig auf die Einstellungsstrategien auswirken. Laut der Everest Group planen weltweit 75 % der Belegschaft einen Arbeitswechsel. 57 % der Befragten gaben an, dass Wellness-Programme, einschließlich des finanziellen Wohlbefindens, einen direkten Einfluss auf ihre Mitarbeitererfahrung haben, während 43 % angaben, dass eine Prozessverbesserung ein starker Einflussfaktor ist. Vor diesem Hintergrund könnten künftige Strategien zur Anwerbung und Bindung von Talenten ohne EWA-Lösungen erschwert werden.

Paul Bartlett, CEO von CloudPay, kommentierte: „Die Umstellung auf flexiblere Gehaltsabrechnungslösungen nimmt seit geraumer Zeit zu, wird aber in einer Post-COVID-19-Landschaft, in der agile Arbeitsmöglichkeiten in Verbindung mit Bedenken über höhere Lebenshaltungskosten weit verbreitet sind, beschleunigt. Bei CloudPay haben wir diese Entwicklung beobachtet und unsere globalen Lösungen entsprechend angepasst. Aus dem Bericht der Everest Group geht klar hervor, dass wir uns nur an der Schwelle zur Einführung von Earned Wage Access befinden, und mit einer Vielzahl von marktbestimmenden Faktoren, die weiterhin den Markt weltweit beeinflussen, wird diese Nachfrage nur noch zunehmen. Es gibt jedoch seit langem eine Zurückhaltung, wenn es um die Gehaltsabrechnung geht, und eine mangelnde Bereitschaft, Prozesse zu ändern, die scheinbar funktionieren.

„Während der Kampf um Talente andauert, müssen Unternehmen sicherstellen, dass sie ihren Mitarbeitern das geben, was sie brauchen, und Parität innerhalb einer globalen Belegschaft bieten. Diesen neuesten Erkenntnissen der Everest Group zufolge möchten die Menschen mehr Kontrolle darüber haben, wann und wie sie auf ihr Gehalt zugreifen. Unternehmen, die das nicht anbieten, werden Spitzentalente verlieren.“

Diese neueste Nachricht folgt den jüngsten Daten von CloudPay, die ergeben haben, dass die Anzahl der Arbeitgeber, die sich für „On-Demand-Bezahldienste“ anmelden, weltweit gestiegen ist. Dies geht mit der Anzahl von Auszahlungen pro Monat an verdienten Löhnen einher, die sich seit Oktober mehr als verdoppelt haben, wobei die durchschnittlichen abgehobenen Beträge von 97 £ auf 66 £ gesunken sind. Dies ist ein Hinweis darauf, dass Mitarbeiter zunehmend auf Geld zugreifen, das sie bereits verdient haben, um die täglichen Lebenshaltungskosten zu decken.

Der Bericht der Everest Group zeigt, dass fünf Schlüsselfaktoren für diese globale Nachfrage nach einer Weiterentwicklung der Gehaltsabrechnung verantwortlich sind:

- **Generationenwechsel in der Belegschaft:** Millennials und die Generation Z werden bis 2025 mehr als 65 % der Belegschaft ausmachen. Diese Talentgruppen haben unterschiedliche Prioritäten und Motivationen und erwarten von ihren Arbeitgebern, dass sie ihre Anforderungen erfüllen. Während Millennials vom Zweck angetrieben werden, wünschen sich die Fachleute der Generation Z Flexibilität und Sicherheit, insbesondere finanzielle Sicherheit
- **Das Bedürfnis nach einer modernen Gehaltszahlung:** Jüngere Bevölkerungsgruppen im erwerbsfähigen Alter sind „Digital Natives“. Sie sind inmitten papierloser Transaktionen und schneller Lösungen aufgewachsen. Als Verbraucher erwarten sie umgehende Befriedigung und haben ähnliche Erwartungen an ihre Arbeitgeber – schnelle und flexible Zahlungen und ein nahtloses digitales Erlebnis
- **Neue Belegschaftsmodelle:** Der Anteil der Zeitarbeitskräfte, wie befristete Mitarbeiter, Gig-Arbeitnehmer und freiberufliche Berater hat aufgrund der sich ändernden Qualifikationsanforderungen, des Bedarfs an Flexibilität und der Beseitigung strenger geografischer Grenzen zugenommen. Auch in Sektoren wie Gesundheitswesen, Einzelhandel und Gastgewerbe haben Teilzeitbeschäftigte und Stundenkräfte deutlich zugenommen. Für diesen Bereich der Belegschaft eignen sich Lohnabrechnungsvorgänge, die problemlos und häufiger als der zweiwöchentliche oder monatliche Zyklus sind.
- **Finanzielle Flexibilität:** Lebenshaltungskosten, Bildungskredite, Wohnkosten usw. machen einen erheblichen Anteil der Gehaltsabrechnung von erwerbstätigen Personen aus und können zu Liquiditätsengpässen führen, insbesondere, wenn ein Notfall ansteht. EWA-Lösungen werden zunehmend von diesen Arbeitnehmern verwendet, um unerwartete Ausgaben zu bewältigen, und es ihnen zu ermöglichen, die Gehaltstermine an ihre persönlichen finanziellen Verpflichtungen anzupassen.
- **Sinn von Gerechtigkeit:** Mitarbeiter von heute glauben, dass sie ein Recht auf den Zugang zu den bereits verdienten Löhnen haben. Unternehmen, die dies anbieten können, indem sie die Gehaltsabrechnungserfahrung neu gestalten, werden im Kampf um Talente besser abschneiden, und innovative Unternehmen beginnen bereits, die Früchte davon zu ernten.

Laden Sie [hier](#) eine Kopie des Berichts herunter

Informationen zu CloudPay CloudPay ist der einzige Anbieter, der global tätige Unternehmen mit Vision und Sorgfalt auf das umfassende Zahlungserlebnis hinführt, das die Mitarbeiter verdienen. CloudPay verbindet alle Prozesse der Bezahlung von Mitarbeitern, einschließlich Gehaltsabrechnung, Zahlungen und On-Demand-Zahlungen über eine einheitliche Lösung. Die Experten von CloudPay implementieren bewährte Verfahren, gehen mit Veränderungen um, optimieren die Betriebsabläufe und verbessern die Mitarbeitererfahrung.

Kontakt:

Vickie Collinge, 01582 790 705, vickie@bluesky-pr.com

Logo – https://mma.prnewswire.com/media/1918624/CloudPay_Logo.jpg

View original content: <https://www.prnewswire.com/news-releases/die-nachfrage-nach-flexiblen-zahlungslosungen-wachst-aber-die-gehaltsabrechnung-hinkt-der-entwicklung-hinterher-301647995.html>

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100089741/100896413> abgerufen werden.